



PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)

Issn Cetak : 2599-1914 | Issn Online : 2599-1132 | Vol. 8 No. 2 (2025) | 482-489

DOI: <http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v8i2.482-489>

PENGEMBANGAN PRODUKTIFITAS SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENDEKATAN UJI KOMPETENSI DAN PEMBINAAN {COACHING}

Muhamad Roby Ashari*, Muhammad Yopfie Sandra, Ahmad Syadzili, Irmie Victorynie

Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia.

*e-mail: Muh.robiazah@gmail.com

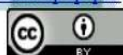


Abstrak. Dua dari banyak metode pengembangan sumber daya manusia adalah dengan menggunakan uji kompetensi dan pembinaan (Coaching). Banyak dari organisasi tidak menemukan kunci kegagalan yang mereka hadapi, mereka beranggapan tim atau anggota tidak bekerja secara maksimal. Padahal sangat mungkin ketidak produktifitasan terjadi karena penempatan personil yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, dan tidak ada pembinaan yang tepat terhadap personil yang melakukan aktifitas secara berulang meskipun selalu terjadi kesalahan. Oleh karenanya penting melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan uji kompetensi dan pembinaan (Coaching). Dengan metode ini maka diharapkan karyawan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki dan merasakan kenyamanan yang diharapkan. Sehingga menghasilkan kondisi orang tepat berada di tempat yang tepat dan memaksimalkan seluruh kemampuan untuk memberikan yang terbaik pada organisasi dan berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia disekitarnya.

Kata Kunci: Produktifitas, Uji Kompetensi, Pembinaan.

Abstract. Two of the many methods of human resource development are using competency tests and Coaching. Many organizations do not find the key to the failures they face, they assume the team or members are not working optimally. Whereas it is very possible that unproductivity occurs because the placement of personnel is not in accordance with their capacity, and there is no proper Coaching of personnel who carry out activities repeatedly even though mistakes always occur. Therefore, it is important to develop human resources with a competency test and Coaching approach. With this method, employees are expected to be able to maximize their potential and feel the expected comfort. So as to produce conditions where the right people are in the right place and maximize all abilities to give their best to the organization and contribute to the development of human resources around them.

Keywords: Productivity, Competency Test, Coaching.



PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan kemampuannya mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Kemunduran dan kehancuran organisasi bukan hanya disebabkan oleh kegagalannya mempertahankan kualitas pelayanan dan produk yang dihasilkan namun karena menurunnya produktifitas dari individu yang dijadikan kunci keberhasilan organisasi dalam mengembangkan keberlanjutan eksistensinya. Sumber daya manusia kerap dianggap aset yang perlu dipelihara, dikembangkan dan berharga, namun seringkali organisasi terjebak dalam kondisi bertahan dari tantangan dan peluang yang muncul lalu abai terhadap kompetensi dan kebutuhan anggota untuk meningkatkan kemampuan agar tetap sanggup bertahan dengan perkembangan persaingan yang semakin kompetitif.

Setiap pemimpin menginginkan pengaruh yang optimal dan efektif kepada bawahannya, namun penempatan personil yang tidak tepat sering menjadi hambatan tersendiri terhadap besarnya pengaruh perubahan yang ingin dicapai oleh pemimpin tersebut. Sehingga penilaian terhadap bawahan kerap cenderung tidak objektif, ini yang sering menciptakan jarak antara atasan dan bawahan. Perasaan terasing dari kelompok dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya kerap menghantui bawahan yang cenderung dianggap gagal dan tidak produktif.

Sejatinya seorang pemimpin mampu memberikan peluang yang tepat bagi bawahannya agar mampu bersama-sama mendorong dan menciptakan ruang keberhasilan atas

upaya bersama. Kegagalan pemimpin memilih orang yang tepat untuk menempati posisi yang tepat kerap menjadikan bawahan cenderung mengalami penderitaan emosional pada saat melakukan aktifitas rutin. Itulah kenapa organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan menggunakan metode uji kompetensi dan pembinaan agar harapan menciptakan anggota yang produktif dapat tercapai.

Uji kompetensi diharapkan mampu menciptakan ruang berkembang bagi para anggota organisasi untuk tepat berada di posisinya. Dengan uji kompetensi yang tepat organisasi dapat dengan yakin menempatkan seseorang berdasarkan kapasitas yang dimilikinya. Namun setelah mereka memahami bahwa kemampuan yang mereka miliki ternyata lebih dari sekedar yang terlihat saat ini, maka hal yang perlu dipertahankan adalah konsistensi dan komitmen untuk terus memberikan upaya terbaik bagi organisasi. Seringkali anggota merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya walaupun secara hasil uji kompetensi mereka dianggap layak menempati posisi yang ideal. Oleh karenanya perlu pembinaan yang berkelanjutan terhadap mereka yang telah menemukan kemampuan terbaiknya untuk menunjang keberhasilan organisasi, salah satu metode yang ideal untuk dapat diambil adalah pembinaan (Coaching and mentoring).

Melihat kebutuhan produktifitas karyawan maka kiranya perlu ada keberlanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan kompetensi yang dimiliki oleh anggota dapat berkembang dan tetap diminati olehnya. Dengan pembinaan dan bimbingan yang tepat dari orang yang

tepat, maka kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang positif dan produktif.

Dengan uji kompetensi dan pembinaan yang berkelanjutan diharapkan Perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan perencanaan dan strategi yang diterapkan, dengan bimbingan yang berkelanjutan segala bentuk kemungkinan kegagalan dan penurunan produktifitas dapat diantisipasi dan ditemukan solusi terbaik dalam menghadapinya. Sehingga semua upaya pengembangan Perusahaan dan organisasi yang dilakukan dapat memperoleh hasil terbaik untuk kesejahteraan dan keberlangsungan roda Perusahaan.

Hal yang perlu segera disadari oleh pemangku jabatan bahwa upaya meletakkan personil yang tepat pada posisi yang tepat bukanlah slogan dan motto semata, namun harus menjadi tindakan nyata yang akan beresiko besar jika tetap diabaikan. Cepat atau lambat akan berpengaruh pada performa Perusahaan maupun organisasi yang dijalankan. Itulah mengapa uji kompetensi dan pembinaan bukanlah pemborosan anggaran Perusahaan namun sebaliknya adalah upaya mempertahankan keberlanjutan Perusahaan.

METODE

Pendekatan dan metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, Menurut Creswell (2018) mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang dimana hasil penelitian dijelaskan dalam bentuk kata dan data gambar serta memiliki beragam desain dalam analisis data. Penelitian ini berjudul "Pengembangan produktifitas Sumber

Daya Manusia dengan Pendekatan Uji Kompetensi dan Pembinaan (Coaching)". Dalam penelitian ini kami memiliki fokus utama yaitu melakukan analisa terhadap metode uji kompetensi dan pembinaan (Coaching) terhadap produktifitas karyawan.

Data kualitatif memiliki kekuatan dan kelebihan yaitu berfokus pada kejadian secara alami sehingga, fenomena yang terjadi terlihat benar benar nyata (Miles & Huberman, 1994). Dalam analisa yang mendalam, penulis menggunakan metode wawancara terhadap beberapa responden yang mengalami kondisi dimana mereka mendapatkan apresiasi atas produktifitasnya dan pada sisi lain kami mewawancarai pekerja yang kerap mengeluh dengan kesulitan yang dihadapi saat melakukan aktifitas rutin, namun demikian perusahaan tetap mempertahankan posisi yang diembankan dengan keyakinan selama mau belajar pasti bisa dilakukan.

Metode yang penulis gunakan adalah diantaranya;

1) Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode yang kerap digunakan saat penelitian kualitatif, pengumpulan data melibatkan pewawancara dan responden yang sangat dimungkinkan memiliki lebih dari dua orang. Dengan melemparkan beberapa pertanyaan lalu menerima begitu banyak variasi jawaban dan kesamaan sudut pandang, penulis akan melakukan analisa secara mendalam terhadap setiap jawaban yang diterima.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode pengamatan yang disertai dengan adanya pencatatan hasil pengamatan yang dilakukan

terhadap kondisi maupun objek yang sedang diteliti.

Dengan dua metode pendekatan ini, diharapkan penulis dapat memberikan gambaran tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui metode uji kompetensi dan pembinaan untuk meningkatkan produktifitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa responden dan instansi yang berkaitan dengan tema yang diangkat, kami melihat pentingnya instrumen pendekatan uji kompetensi dan pembinaan menjadi acuan pengembangan sumber daya manusia pada sebuah instansi maupun Perusahaan, hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan dalam upayanya memberikan kontribusi terbaik dari kemampuan yang ia miliki. Lebih jauh dari itu, terjadi kolaborasi dan sinergi antar individu karyawan karena merasa mendapatkan perhatian dan peningkatan kapasitas sebagai aset berharga perusahaan.

A. Produktifitas

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai perbandingan hasil kinerja atau produksi dengan sumber daya yang digunakan untuk mendapatkan produksi tersebut. Dengan demikian seringkali penilaian terhadap seorang karyawan atas produktifitasnya dapat diukur dari beberapa faktor yang ada diantaranya; hasil pekerjaan, penghasilan yang diberikan, pemanfaatan aset Perusahaan, sinergi dan keterlibatan dalam pengembangan Perusahaan. Beberapa Perusahaan mengukur

efektifitas keberadaan karyawan dengan hasil yang mereka berikan, apakah membantu aktifitas Perusahaan atau menjadi beban yang tidak menghasilkan bagi Perusahaan. Itulah mengapa produktifitas kerap menjadi tolak ukur penilaian efektifitas karyawan, seringkali Perusahaan mengalami kesulitan finansial sehingga harus melakukan efisiensi, hal ini menjadikan mereka yang dianggap tidak produktif perlu di eliminasi atau digantikan dengan tenaga baru yang dirasa akan mampu berkontribusi lebih terhadap pengembangan bisnis Perusahaan.

Pentingnya produktifitas pada sebuah organisasi maupun Perusahaan karena dengan tingginya produktifitas karyawan tentu akan memberikan dampak yang positif bagi pengembangan hasil yang diharapkan oleh Perusahaan. Namun demikian tidak jarang perlakuan Perusahaan terhadap karyawan tidak selaras dengan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga menimbulkan persepsi yang negatif terhadap karyawan dan memunculkan pola pikir yang cenderung melemahkan mereka. Dengan hasil yang tidak optimal dan lambat dalam merespon peluang, seringkali dijadikan alasan yang kuat bagi sebuah Perusahaan menilai karyawannya tidak produktif.

Produktifitas sering dianggap sebagai bentuk loyalitas tanpa batas. Kerap menjadi topeng bagi Perusahaan untuk tidak memberikan hak terhadap usaha maksimal dari karyawan. Perusahaan menilai bahwa kinerja yang dilakukan tanpa hasil yang diharapkan adalah sebuah pemborosan yang harus diganti dengan memberikan waktu, tenaga dan pikiran yang lebih dibandingkan sebelumnya. Perusahaan acap kali melupakan bahwa terkadang

kemampuan karyawannya tidak berkembang karena persaingan diluar terjadi lebih sengit dan kompetitif. Sementara instrumen pendukung yang diberikan Perusahaan tidak maksimal diantaranya :

- 1) Pemanfaat sumber daya manusia yang berlebihan
- 2) Biaya produksi yang ditekan sehingga menurunkan kualitas produk dan layanan
- 3) Nilai produk dan jasa yang tidak mampu bersaing dengan competitor
- 4) Penghasilan yang tidak selaras dengan tanggung jawab yang diberikan
- 5) Alokasi anggaran yang tidak tepat
- 6) Berorientasi pada keuntungan
- 7) Abai terhadap kesejahteraan karyawan

Faktor tuntutan produktifitas yang tidak dibarengi dengan optimalisasi instrumen pendukungnya, hanya akan menciptakan persepsi karyawan yang tidak produktif. Variabel lainnya adalah pentingnya pemangku jabatan memahami kondisi Perusahaan untuk segera mengambil langkah perbaikan pengembangan sumber daya manusia.

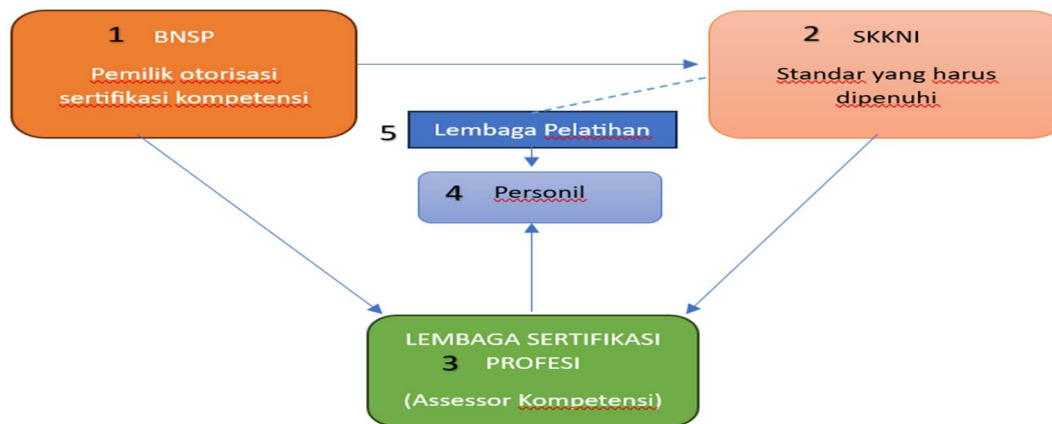
Namun Perusahaan telah memiliki indikator penilaian yang dapat diukur maupun tidak diukur, dengan demikian instrument penilaian produktifitas karyawan dapat dilakukan dengan cara yang lebih objektif. Sehingga sinergi pengembangan Perusahaan tetap dapat dilakukan dan upaya peningkatan kapasitas kompetensi karyawan tetap dapat menjadi hal yang paling utama.

B. Uji Kompetensi

Uji kompetensi adalah proses penilaian kemampuan karyawan baik dilakukan dengan metode teknis maupun non teknis, dengan bukti yang berkaitan, untuk dapat menggambarkan secara objektif tentang pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill), Perilaku (Attitude) dan hasil kerja seseorang yang dapat dimanfaatkan untuk melihat kesesuaian bakat dan posisi yang paling ideal untuk diperankan.

Sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 2018 tentang pelaksanaan pengukuran kemampuan atau asesmen terhadap kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, diamanahkan penyelenggaraannya melalui Badan Sertifikasi Profesi (BNSP). Sebagai lembaga yang bertugas untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi di Negara Republik Indonesia. BNSP juga memiliki wewenang untuk dapat mengeluarkan sertifikat kompetensi yang diakui baik didalam maupun luar negeri. Dengan bantuan lembaga sertifikasi yang telah memenuhi persyaratan sebagai kepanjangan tangan dari BNSP untuk melakukan pengujian terhadap kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang.

Adapun bagan yang dapat digambarkan terkait dengan uji kompetensi adalah sebagai berikut;



Gambar 1. Simulasi Bagan Sertifikasi Profesi

Dari ilustrasi di atas dapat digambarkan bahwa :

- 1) Badan Nasional Standarisasi Profesi (BNSP) menentukan Standar yang digunakan untuk mengukur kompetensi dan kemampuan personil.
- 2) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia menjadi acuan kompetensi yang harus dimiliki oleh personil yang ingin mendapatkan sertifikasi dan pengakuan terkait.
- 3) Lembaga Sertifikasi Profesi akan mengukur kemampuan personil sesuai dengan acuan SKKNI untuk dapat memberikan pengakuan kompetensi yang dimilikinya dan berhak mendapatkan sertifikat pendukung kompetensi tersebut.
- 4) Personil yang mengajukan pengukuran kemampuan dapat mengajukan diri kepada lembaga sertifikasi profesi untuk mengikuti serangkaian uji kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh personil terkait.
- 5) Lembaga pelatihan dapat mendukung program sertifikasi dengan memberikan pelatihan terhadap personil yang akan melakukan uji kompetensi. Penyeleraan pelatihan diberikan berfokus pada kebutuhan SKKNI yang dipersyaratkan untuk dapat dimiliki oleh personil terkait.

C. Pembinaan (Coaching)

Menurut Murti dan Niswanto (2017), Coaching adalah suatu proses membina karyawan dengan mendorong mereka untuk dapat mengembangkan diri dan memperbaiki kinerjanya melalui refleksi bagaimana mereka menerapkan suatu keterampilan dan pengetahuan tertentu dalam menangani tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya. Dengan demikian, Coaching adalah bagian tidak terlepas dari bentuk pelatihan dan uji kompetensi yang telah dilakukan oleh Perusahaan. Tidak sedikit investasi yang dikeluarkan Perusahaan dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik kepada karyawan mengikutsertakan mereka pada sebuah pelatihan dengan biaya yang cukup mahal namun dirasa tidak berdampak pada produktifitas karyawan tersebut, hal ini dimungkinkan oleh beberapa aspek diantaranya ketidak sesuaian kemampuan karyawan terhadap kebutuhan Perusahaan mengirimkan mereka pada pelatihan yang tidak diharapkan dan diminati oleh karyawan.

Sehingga investasi yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan justru menjadi media melemahkan kemampuan karyawan. Oleh karenanya penting bagi organisasi maupun Perusahaan untuk

sebelumnya melakukan Analisa kebutuhan pelatihan kepada para karyawannya, tentu dengan diawali oleh penilaian produktifitas karyawan dengan pendekatan kinerja yang telah diberikan. Dengan demikian pembinaan dapat dilakukan secara optimal.

Kerap sekali Coaching mampu menjawab kebutuhan Perusahaan untuk menjadi variable pengembangan kompetensi dan produktifitas karyawan. Coaching selalu mampu menjelaskan apa yang sebenarnya terjadi pada Perusahaan. Apakah kinerja mundur Perusahaan terjadi karena instrument sumber daya manusia ataukah karena variabel lainnya. Adapun mekanisme Coaching dapat dilakukan dengan cara diantaranya yang menyenangkan, karena sejatinya Coaching bertujuan untuk

- 1) Meningkatkan kesadaran atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Menumbuhkan rasa tanggung jawab pada Amanah yang dibebankan.
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Menciptakan suasana yang kondusif dan solutif pada setiap permasalahan yang dihadapi baik secara individu maupun kelompok.
- 5) Menumbuhkan sikap tidak mudah putus asa dan berani menghadapi tantangan yang muncul

Dengan tujuan tujuan tersebut maka menjadi sangat mungkin bahwa Coaching tidak hanya diberikan kepada karyawan, namun juga dapat diberikan kepada pimpinan Perusahaan untuk dapat menciptakan kemampuan memimpin yang baik dan berpengaruh kepada bawahannya.

Jenis -Jenis Coaching diantaranya :

- 1) Coaching dengan fokus pada perbaikan kinerja Perusahaan.
- 2) Coaching dengan fokus pada perbaikan individu Perusahaan untuk menciptakan sinergi dan kolaborasi.
- 3) Coaching dengan fokus menciptakan peluang dan keberhasilan individu, tim dan instansi

Dalam melakukan Coaching diperlukan langkah langkah yang persuasif dan menyenangkan, sehingga menciptakan sinergi antara coach dan coachee yang baik. Banyak hal yang dapat terungkap dengan keterbukaan, sehingga hasil dari Coaching dapat dipertanggung jawabkan dengan baik dan berdampak pada kinerja Perusahaan.

Langkah langkah Coaching dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya;

- 1) Membangun rasa percaya antara coach dan coachee, sehingga menciptakan suasana yang menenangkan, komunikasi yang baik perlu dilakukan secara intensif. Agar upaya Coaching dapat berjalan maksimal.
- 2) Turunkan ego untuk memberikan nasihat lebih awal, ciptakan kondisi menerima dan mendengarkan dengan seksama ungkapan dan pernyataan yang akan disampaikan oleh coachee.
- 3) Jika menemukan sesuatu yang tidak jelas dari pernyataan coachee, jangan sungkan untuk mengklarifikasi pernyataannya, dengan tujuan mendapatkan informasi yang jelas dan tepat.
- 4) Lontarkan pertanyaan yang tepat dan tidak memojokkan coachee, sehingga menimbulkan jarak yang akan menciptakan blocking audience.
- 5) Berikan jawaban tidak terburu-buru, secara perlahan dan pahami kondisi

emosional coachee untuk mendapatkan simpati yang bijaksana dan menyenangkan.

Dengan demikian Coaching akan menjadi salah satu instrumen pengembangan kapasitas dan produktifitas karyawan yang sangat efektif, sehingga hal yang dilakukan akan berdampak positif bagi pengembangan Perusahaan dan individu karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang diberikan.

SIMPULAN

Meningkatkan produktifitas membutuhkan pengorbanan yang tidak sedikit, seringkali Perusahaan tidak tepat dalam mengambil langkah untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi kinerja. Sehingga yang sejatinya menciptakan peluang keberhasilan justru menjadikan ruang dan jarak yang tidak nyaman bagi organisasi. Dengan metode uji kompetensi diharapkan organisasi akan dijalankan oleh orang yang tepat pada posisinya. Dengan Coaching diharapkan organisasi dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan prosentase kemajuan Perusahaan dan mencegah kemunduran Perusahaan. Karyawan adalah aset Perusahaan yang tidak hanya perlu kita jaga, namun lebih jauh dari itu mereka perlu diberikan apresiasi dengan mengembangkan potensi yang dimiliki dan pendampingan untuk memastikan kemampuannya dapat tersalurkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bashir, N. A. 2013. Training and Development Program and it's Benefit to Employee and

Organization: A Conceptual Study. Business and Management.

Christopher Rhodes & Sandra Beneicke. 2002. Coaching, Mentoring, and peer-networking: Challenges for the Management of Teacher Professional Development in Schools. Journal of In-Service Education.

Creswell, John W., & Creswell, J. David 2018, Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, SAGE Publications, USA, viewed 29 May 2023, 5th Edition <https://drive.google.com/file/d/1khKKqhWvdlj9VAaHRCXCqeSIEYYYv943/view>

K. Mittal, Rakesh. 2005. Sukses dengan Berfikir Positif, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Kusumaningtyas, Retno Ayu, dkk. 2018. Uji Kompetensi Guru. Jakarta: Bumi Medika.

Murti, W., dan Niswanto. 2017. Studi Evaluasi Tentang Kebijakan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan dalam Rekrutmen Calon Guru Tingkat Sekolah Menengah Tahun 2014. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan.

Pradiansyah, Arvan. 2010. You Are Leader, Kaifa PT Mizan Pustaka, Bandung.

Salim, G. 2014. Effective Coaching. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Wilson, C. 2011. Performance Coaching: Metode Baru Mendongkrak Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM Manajemen.